

## GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA GURU DI TAMAN KANAK-KANAK UPTD KECAMATAN BANDA SAKTI KOTA LHOKSEUMAWE

Listiyawati<sup>1</sup>, Murniati AR<sup>2</sup>, Niswanto<sup>3</sup>

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3)</sup> Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia  
[Listiyawati0574@gmail.com](mailto:Listiyawati0574@gmail.com).

**Abstract:** *This study aims to determine of work program of teachings supervision, implementation supervision of teaching, and the principal constraints in implementation of the teachings supervision. To achieve these objectives, this study uses a qualitative approach. Data was collected through interviews, observation, and documentation. The results showed that: (1) Style of principal leadership in improving job satisfaction of teachers (2) Strategy principals in improving job satisfaction and (3) Constraints faced by principals in improving job satisfaction of teachers, among others: (a) the principal has not fully have the mindset intact as a leader of the institution/organization and so it is not appropriate to use the style of leadership, (b) the teachers have not fully understand and internalize its performance in the learning process so that the impact to job satisfaction, means a game which is owned by the school so that the activity of children's play is not controlled, and (c) the lack of facilities and teaching materials that are owned by the school so that learning takes place following the rules laid down by foundations and impact to the job satisfaction of teachers..*

**Keywords:** *Leadership Style and Job Satisfaction of Teachers.*

**Abstrak:** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh sejumlah orang memberi pengaruh yang signifikan terhadap prseorangan atau kelompok, sehingga dengan penuh kesadaran orang-orang tersebut mengikuti apa-apa yang diinginkan pemimoin dalam mencapai tujuan. Adapun kepuasan kerja selalu menjadi ukuran terhadap diri seseorang atau kelompok terhadap prestasi kerja yang dihasilkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1)Gaya kepemimpinan keala sekolah,(2) strategi kepala sekolah dan (3) kendala yang dihadapi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada Taman Kanak-Kanak UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif denf\gan tehknik pengumpulan data melalui observasi wawancara dan study dokumntasi dengan subjek penelitian kepala sekolah da guru. Hasil penelitian menunjukan bahwa: a. gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru memiliki beberapa perbedaan. b. para guru belum sepenuhnya memahami proses pembelajaran sehingga berdampak kepada kepuasan kerja. c. sedikitnya bahan ajar yang dimilii sekolah sehingga pembelajaran berlangsung mengikuti aturan yang diterapkan oleh yayasan.

**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Guru*

### PENDAHULUAN

Eksistensi guru di sekolah harus mampu menciptakan perubahan yang signifikan bagi anak didik dan harus mampu meningkatkan mutu mereka sebagai pelanggan pendidikan yang paling setia di lingkungan masyarakat sehingga guru berperan sebagai memberi bimbingan atau memimpin pertumbuhan peserta didik dari luar,

seperti dalam memberi pengetahuan, memberi nasehat, memberi padangan-pandangan, dan lain sebagainya.

Kompetensi kepala sekolah yang mencakup kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, supervisi dan evaluasi haruslah dimiliki oleh setiap kepala sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional. Begitu

pula halnya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ditonjolkan sedikitnya memberi pengaruh yang kuat dalam keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi dan keinginan bawahan akan mendorong kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa kepala sekolah merupakan penentu maju mundurnya kegiatan belajar mengajar. Untuk mempermudah tercapainya tujuan tersebut, Danim (2011:43) menyebutkan bahwa: “seorang kepala sekolah harus mampu melaksanakan bidang-bidang kegiatan administrasi pendidikan seperti: (a) administrasi kurikulum, (b) administrasi personalia, (c) administrasi kesiswaan, (d) administrasi keuangan, dan (e) administrasi perawatan preventif sarana dan prasarana sekolah”.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Danim dan Danim (2007:204) bahwa: “kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapa pun yang menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadi pun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat

memimpin dirinya sendiri”.

Yukl (2009:3) mendefinisikan bahwa: “kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menenkankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi”. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

### **Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah dapat diartikan memimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Depdikbud (2008:691), menjelaskan bahwa: “kepala sekolah adalah orang (guru) yang memimpin suatu sekolah atau guru kepala”. Wahjosumidjo (2011:83) mengemukakan bahwa: “kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Jabatan kepala sekolah bila dikaitkan dengan pengertian profesional adalah

suatu bentuk komitmen para anggota suatu profesi untuk selalu meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya yang bertujuan agar kualitas kinerjanya dalam menjalankan dan memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah untuk mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

Menjadi kepala sekolah yang profesional tidaklah mudah, karena ada beberapa syarat dan kriteria (standar) yang harus dipenuhi, misalnya seorang kepala sekolah harus memenuhi standar tertentu seperti kualifikasi umum dan khusus, serta harus mempunyai kompetensi-kompetensi tertentu. Oleh sebab itu, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang standar kepala sekolah/madrasah Nomor 13 Tahun 2007.

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Para ahli telah banyak merumuskan tentang definisi dari gaya kepemimpinan yang di rumuskan dalam dua gaya kepemimpinan, seperti pernyataan Usman (2013:349) yang memaparkan bahwa: “(1) berorientasi tugas (*task oriented*), dan (2) berorientasi bawahan (*employee oriented*). Gaya yang berorientasi pada tugas lebih memperhatikan pada penyelesaian tugas dengan pengawasan yang sangat ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya”.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan cenderung telah lebih memerhatikan hubungan yang baik dengan bawahannya, lebih memotivasi karyawan ketimbang mengawasi dengan ketat, dan yang lebih penting lagi adalah lebih merasakan perasaan bawahannya. Tim Dosen (2010:127)

membagi dalam 4 (empat) tipe kepemimpinan yang meliputi: “(a) tipe otoriter, (b) tipe *laissez-faire*, (c) tipe demokratis, dan (d) tipe pseudo-demokratis”. Dalam hal ini Gregor (Sagala, 2012:149) merumuskan ada tiga prinsip kepemimpinan yang saling berbeda, yaitu: “(a) kepemimpinan otokrasi, (b) kepemimpinan demokrasi, dan (c) kepemimpinan gaya bebas atau liberal. Gaya kepemimpinan sebagaimana penulis nukilkan di atas dapat digunakan oleh setiap manajer pendidikan atas dasar situasi yang menghendaknya.

### **Konsep Kepuasan Kerja**

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya adalah bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lain belum mendapatkan kepuasan.

Wibowo (2013:131), menyebutkan bahwa: “kepuasan kerja merupakan evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di lingkungan pekerjaan yang dirasakan”. Dari kutipan di atas, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong seseorang yang berhubungan

dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

### **Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Persoalan yang sering terjadi dalam situasi manajemen dan hubungannya dengan kepuasan kerja adalah bagaimana kepuasan kerja seseorang itu dapat diukur. Komponen atau unsur apa saja yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Apa yang dapat dijadikan indikator untuk mengatakan bahwa seseorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja.

Dalam tinjauan Wibowo (2013:132) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa komponen yang meliputi “(a) gaji, (b) promosi, (c) pengawasan, (d) rekan kerja, (e) tugas pekerjaan, (f) membantu rekan kerja, (g) status sosial, dan (h) lingkungan kerja”. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyebutkan bahwa: “kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: (a) sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial), (b) sosial psikologi yang mencakup kesempatan untuk maju, mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah

pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antar karyawan dengan atasan”.

Dengan mengutip pendapat Maslow, Usman (2009:497-498) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain: “(a) imbalan jasa, (b) rasa aman, (c) pengaruh antar pribadi, (d) kondisi lingkungan kerja, dan (e) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Dalam teori motivasi Maslow, imbalan jasa merupakan hierarki kebutuhan Maslow yang paling rendah, di mana memenuhi kebutuhan fisiologikal seperti pangan, sandang, dan papan.

Adapun rasa aman merupakan hierarki kebutuhan kedua dari bawah. Pengaruh antar pribadi atau disebut juga dengan kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga dari bawah. Kesempatan untuk berkembang merupakan kebutuhan keempat dari bawah. Terakhir, kebutuhan untuk meningkatkan diri dalam rangka aktualisasi diri merupakan kebutuhan kelima dari bawah.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif, di mana data-data yang dikumpulkan dituangkan dalam bentuk uraian. Metode dekriptif yang digunakan dalam

penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang ditujukan untuk mengkaji berbagai permasalahan yang ada di lapangan dan memperoleh makna yang lebih sesuai kondisi lingkungan tempat dilakukannya penelitian.

Senada dengan penjelasan Sukmadinata (2010:72) bahwa penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia. Menurut Nazir (2011:54) yaitu penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan ukuran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan pengertian di atas dipahami bahwa metode deskripsi merupakan suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami dan menggambarkan fenomena atau permasalahan tentang yang dialami subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, kinerja, motivasi dan tindakan dengan apa adanya. Secara historis, dilakukan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada satu konteks khusus yang alamiah dilakukan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Selanjutnya untuk memperoleh data dan temuan penelitian yang otentik, penulis menggunakan pendekatan kualitatif.

Dalam tafsiran Sugiyono (2012:15) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut pula metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. objek penelitiannya sangat alamiah dengan data yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

Dalam menemukan data yang benar tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di Taman Kanak-Kanak UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Selanjutnya untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan sejak awal penelitian sampai akhir penelitian dengan teknik reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

## HASIL PEMBAHASAN

Dalam pembahasan hasil penelitian ini akan diupayakan untuk menginterpretasikan hasil temuan penelitian di lapangan yang telah diperoleh. Hal ini didasarkan pada suatu persepsi bahwa tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memperoleh pemaknaan atas realita yang terjadi. Selanjutnya secara sistematis pembahasan hasil penelitian ini akan dipaparkan sebagai

berikut:

### **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe memiliki beberapa perbedaan dari gaya kepemimpinan, di antaranya menerapkan gaya demokratis, kekeluargaan, dan otokratif.

Meskipun berbeda gaya dalam praktek manajerial, namun realitasnya banyak tenaga kependidikan dan guru-guru TK lainnya merasa senang dan puas dengan pelayanan manajerial yang dipraktekkan oleh pimpinan masing-masing sekolah. Dalam ilmu manajemen pendidikan, dapat dipahami bahwa yang dimaksudkan dengan gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.

Sehubungan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang kepala sekolah pada tingkat TK/RA, sejauh ini gaya kepemimpinan dapat dipahami suatu sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dalam tinjauan Rivai dan Mulyadi (2012:45-47), merincikan dimensi dari gaya kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi pendidikan, di antaranya: “gaya dengan

kepemimpinan situasional dan gaya kepemimpinan kontigensi”. Dari kutipan di atas, penulis akan menjelaskan secara rinci mengenai dimensi gaya kepemimpinan di atas, antara lain; *Pertama*. Gaya kepemimpinan situasional. Gaya ini lebih mendominasi pada keadaan atau situasi. Bagi sebagian manajer, situasi bisa menentukan keberhasilan atau kegagalan.

*Kedua*. Gaya kepemimpinan kontigensi. Gaya kepemimpinan kontigensi hampir sama dengan kepemimpinan situasional, akan tetapi gaya kepemimpinan kontigensi dipahami bahwa seorang pimpinan dalam memperagakan kepemimpinannya tidak berpedoman pada salah satu pola perilaku dari waktu ke waktu melainkan didasarkan pada analisis manajer setelah ia mempelajari situasi tertentu, lalu melakukan pendekatan yang tepat.

### **Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dilakukan dengan cara menetapkan perencanaan yang matang dan melakukan sosialisasi teknis pekerjaan secara langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan di sekolah sehingga memudahkan guru dan karyawan sekolah pada saat pelaksanaan program pendidikan.

#### **a) Kemampuan teknikal**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada

UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dalam bentuk kemampuan teknis berorientasi pada hasil kerja guru dan karyawan dalam bentuk peningkatan produktivitas dengan asas pencapaian tujuan.

b) Kemampuan hubungan dengan manusia

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dalam bentuk kemampuan hubungan dan manusia dilaksanakan dengan cara menganalisa perilaku masing-masing individu, membangun komunikasi efektif antar guru dan karyawan dan membangun iklim kerja yang efektif dan kooperatif dengan sesama.

c) Kemampuan konseptual

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dalam dimensi kemampuan konseptual kepala sekolah dalam mengelola program pendidikan di sekolah menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu sama lain. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara (Mulyasa, 2008:159) yang mengungkapkan: "*ing ngarso sung tulodo, Ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*" (di depan menjadi teladan, di tengah membina kemauan, di belakang menjadi pendorong/memotivasi)".

Dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan yang harus menaruh perhatian

tentang apa yang terjadi pada peserta didik di sekolah dan apa yang dipikirkan orang tua dan masyarakat tentang sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan hubungan kerjasama yang baik antara sekolah dengan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Hubungan yang harmonis ini akan membentuk sikap saling pengertian antara sekolah, orang tua, masyarakat, dan lembaga-lembaga lainnya termasuk dunia kerja, saling membantu antara sekolah dan masyarakat karena mengetahui manfaat dan pentingnya peranan masing-masing, kerjasama yang baik antara sekolah dengan berbagai pihak yang ada di masyarakat dan mereka merasa ikut bertanggungjawab atas suksesnya pendidikan di sekolah.

### **Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dapat diidentifikasi melalui indikator berikut, yaitu:

a) Kurangnya persediaan anggaran operasional sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dalam bidang

persediaan anggaran belum mampu memberikan peningkatan layanan kepada guru dan karyawan, akan tetapi layanan pendidikan dan pengajaran sudah sangat memadai.

Penyelenggaraan pendidikan sebenarnya membutuhkan biaya yang cukup besar. Dengan demikian, variasi pembiayaan pendidikan sangatlah beragam. Oleh karena itu, keuangan atau pembiayaan pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah menjadi faktor esensial. Oleh sebab itu, seorang guru dan kepala sekolah sangat diharapkan dapat merencanakan pembiayaan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Kebutuhan untuk pembelajaran yang baik tentunya memerlukan anggaran atau pembiayaan yang memadai. Sehubungan dengan di atas, Rohiat (2010:27), mengemukakan bahwa: “manajemen keuangan sekolah meliputi kegiatan perencanaan, penggunaan, pencatatan data, pelaporan, dan pertanggungjawaban penggunaan dana sesuai dengan yang direncanakan. Tujuan manajemen keuangan adalah untuk mewujudkan tertibnya administrasi keuangan sekolah sehingga penggunaan keuangan dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah dan menjabat sebagai otorisator berfungsi sebagai orang yang dapat memerintahkan pembayaran. Bendaharawan sekolah bertugas sebagai ordonator yang dapat melakukan pengujian atas pembayaran. Keuangan sekolah dapat diperoleh dari dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), dan bantuan masyarakat. APBN

terdiri atas dana rutin dan dana pembangunan.

b) Sedikitnya sarana permainan sehingga aktivitas bermain tidak terkontrol

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dari segi sarana permainan yang dimiliki sekolah sangat sedikit bila dibandingkan dengan jumlah peserta didik yang sedang belajar. Komponen sarana permainan merupakan padanan kata yang sering diistilahkan dengan media pembelajaran. Kata ‘sarana permainan’ merupakan salah satu komponen yang terdapat dalam media pembelajaran. Kata media merupakan bentuk jamak dari kata medium. Media merupakan salah satu komponen komunikasi, yaitu sebagai pembawa pesan dari komunikator menuju komunikan.

Menurut Nata (2009:301), menjelaskan bahwa: “alat pengajaran adalah setiap peralatan yang dapat menunjang efektivitas dan efesiensi pengajaran. Karena sifatnya yang demikian itu, maka sebagian orang yang ada berpendapat atau menyebutkan alat pengajaran sebagai sarana belajar. Alat pengajaran ini juga termasuk bagian dari sumber pengajaran karena dapat mempengaruhi tingkah laku para siswa. Dari penjelasan dapatlah dipahami bahwa alat pengajaran merupakan saran belajar yang dapat mempengaruhi tingkah laku belajar siswa. Dengan menggunakan sejumlah alat peraga dalam pembelajaran di kelas, maka peserta didik diharapkan mampu menggugah minat belajar.



Saebani dan Akhdiyat (2009:245) menyebutkan bahwa: “alat-alat adalah perangkat atau media yang digunakan dalam melaksanakan sesuatu. Adapun alat-alat pendidikan berarti media yang dimanfaatkan untuk pendidikan. Secara umum alat-alat pendidikan bukan hanya perangkat dalam bentuk benda, tetapi ada yang sifatnya abstrak, misalnya metode pendidikan, pendekatan pendidikan, tehnik dan strategi pendidikan, dan pengelolaan kelas”.

c) Sedikitnya bahan ajar yang dimiliki sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru Taman Kanak-Kanak pada UPTD Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe dalam bentuk ketersediaan bahan ajar kondisinya sangat sedikit yang dimiliki oleh sekolah sehingga pembelajaran berlangsung dengan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh yayasan. Mencakup kebutuhan bahan ajar merupakan aspek yang sangat urgen dalam proses pembelajaran di sekolah. Terkait dengan bahan ajar, dalam konsep pendidikan Islam bahan ajar merupakan kumpulan materi atau pesan yang akan diajarkan oleh seorang guru atau tenaga pengajar kepada peserta didik yang bersumber dari berbagai disiplin ilmu pengetahuan.

Adapun Ramayulis (2008:213), menyebutkan bahwa: “sumber belajar adalah segala sesuatu yang dapat dipergunakan sebagai tempat di mana bahan pelajaran terdapat atau asal belajar seseorang. Dengan demikian sumber belajar itu merupakan bahan untuk menambah ilmu pengetahuan yang mengandung hal-hal

baru”. Sehubungan dengan materi pelajaran sebagai bahan ajar, terdapat sejumlah sumber yang dapat dijadikan sebagai bahan ajar, di antaranya sumber pokok yang bersumber dari al-qur'an dan hadits dan sumber tambahan. Sumber tambahan ini disebut juga dengan sumber belajar yang dapat dijadikan rujukan oleh setiap tenaga pendidik untuk mendukung materi ajar yang akan disampaikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil temuan penelitian, ada beberapa hal yang dapat penulis simpulkan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru memiliki perbedaan gaya kepemimpinan, di antaranya gaya demokratis yang ditonjolkan dengan cara memberikan kesempatan kepada semua guru dan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi kerja, dan gaya otokratif, disebabkan oleh tidak yakinnya seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahan sehingga cakupan pekerjaan dikerjakan sendiri oleh kepala sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.
2. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dilakukan dengan menetapkan perencanaan yang dan melakukan sosialisasi teknis pekerjaan secara langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan di sekolah.
3. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru antara

lain: (a) kepala sekolah belum sepenuhnya memiliki *mindset* yang utuh sebagai seorang pimpinan lembaga/organisasi, (b) para guru belum sepenuhnya memahami dan menginternalisasikan kinerjanya dalam proses pembelajaran, dan (c) minimnya fasilitas dan bahan ajar yang dimiliki oleh sekolah.

### Saran-saran

Adapun saran-saran yang diajukan terkait pembahasan yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawan.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang lebih bersifat kekeluargaan sebaiknya tetap dibingkai dengan sistem yang lebih tegas agar tetap memberikan suasana yang bertanggung jawab dan iklim serta kinerja yang baik.
3. Kepala sekolah sebaiknya tetap konsisten dalam membuat dan melaksanakan program/rencana kerjanya demi terwujudnya iklim kerja, kinerja dan kepuasan kerja guru yang lebih baik.
4. Kepala sekolah dan para guru sebaiknya berupaya untuk selalu memiliki pola pikir (*mindset*) yang positif, sama dan upaya yang membangun terhadap sekolahnya agar tercipta iklim kerja yang baik walaupun dalam kondisi keterbatasan sarana dan fasilitas.

### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Danim, S. (2007). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S dan Danim, Y. (2011). *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas: Strategi Membangun Disiplin Kelas dan Suasana Edukatif di Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat.
- Hersey, P., Blanchard, dan Kenneth, H. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia (Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources)*, Terj. Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. E. (2008). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nata, A. (2009). *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, M., dan Ngalim, (2012). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ramayulis, (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia.
- Rivai, V., Mulyadi, dan Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*, Bandung: Refika Aditama.
- Saebani, B.A dan Akhdiyat, H. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sagala, S. (2012). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, dan Nana S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, (2012). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Usman, M., dan Uzer. (2011). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yamin, M. (2008). *Paradigma Pendidikan Konstruktif: Implementasi KTSP dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Yukl, G. (2009). *Leadership In Organization (Kepemimpinan dalam Organisasi)*, Terj. Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.